

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画等のフォローアップ (令和8年度)

項目			具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
1－1. 業務見直し・デジタル化の推進			・令和7年度の業務見直しの取組として、Microsoft Teams等のデジタルツールを活用した業務見直しの取組に着手。 ・具体的には以下の取組を実施。 ・省内の作業の発注元から業務のやり方を見直すという観点から官房部局の業務の見直しに着手。省内におけるメール転送に係る作業の負担を軽減するための秘書課等官房部局からの全職員向けの連絡においてTeamsによる一斉周知を開始。 ・このほか、令和7年度までの取組計画の期間において、主に夏季の総務省働き方改革集中取組期間を中心に以下の取組を実施。 ・業務見直しのヒントとなる取組やTips等を省内ポータル等を用いて周知 ・業務見直しに関連する研修の開催 ・令和7年におけるGSSへの移行を契機として、生成AIやMicrosoft365等のデジタルツールの効果的な活用による業務効率化を推進しており、以下の取組を実施。 ・希望する全職員への生成AI利用環境の提供 ・各種ツールに係る研修の開催（地方支分部局への出前研修を含む） ・職員によるデジタルツール活用を後押しするための伴走支援 ・職員の有志による生成AI活用推進ガイドの作成	・令和7年度に実施したデジタルツールの活用状況に関する総務省職員アンケートにおいては、Teamsの活用は省内に浸透している一方で、その他のデジタルツールについては、効果的な活用に向け、一層の利活用の余地がある現状が明らかとなった。 ・令和8年度においては、職員の「やってみよう」のきっかけ作りや、それに応えるサポートを提供。 ・省内における活用事例の収集・展開の強化 ・M365ツール伴走支援の充実化 ・対象やニーズに応じた幅広い研修の提供 等
			・早出遅出勤務、フレックスタイム制などの柔軟な働き方に資する制度について、全職員の目に付くよう、省内ポータルサイトの専用ページ上で制度内容や具体的な活用事例を紹介し、制度の利用促進を実施。 ・昨今の社会情勢を踏まえて行われる国家公務員制度の見直しについて、適切に内規等への反映を行うとともに、随時、省内ポータルサイトへ掲載するほかメールでも周知を行い、制度の理解及び利用の促進を実施。 ・テレワークが一定程度普及している状況であることを踏まえ、更なるテレワークの定着化に向け、官署勤務と同等の質を確保した適正なテレワークを促進するため、内規及びQAの充実を図っているほか、11月のテレワーク月間では、同期間中に全職員が最低一度はテレワークを実施。 ・テレワーク時のマネジメント・コミュニケーション方法の資料を引き続き省内ポータルサイトで周知。	・令和7年度に実施した総務省職員アンケートにおいては、「今の職場では、テレワーク、フレックスタイム制、休暇等を活用し、その時々で事情に応じた多様で柔軟な働き方が尊重されている」との回答が約75%（前年度約57%）に上昇した。 ・令和8年度も、左記の取組を中心に、柔軟な働き方に資する各種制度の利用を促進する。
2. 超過勤務時間の縮減			○システムにより把握する勤務情報の活用状況 ・部局の管理者において、職員が記載した「登庁時間・退庁時間」と、業務端末の使用時間の記録（ログ情報）とを比較し、著しい乖離がある場合には、当該職員に勤務実態を確認し、必要な指導を実施。 ○特に超過勤務の上限を超えるような長時間労働は正のための具体的な取組 ・令和3年10月から長時間（超過月100時間超え）在庁者数を前年同期より縮減させるという目標を設定し、長時間労働縮減に向けた取組を一層推進している。推進体制として、働き方改革推進委員会を中核とし、令和8年までの計画期間としている。 ○適正な超過勤務命令の実施と超過勤務時間の縮減に係る具体的な方策 ・各課室単位で超過勤務時間及び業務内容の事前申告を行い、申告どおりとならなかった場合にはその理由を報告させるなど、業務の進め方についての指導、適切かつ柔軟な業務分担や業務の優先順位付け等を実施。 ・適正な超過勤務命令や勤務間インターバルの活用方法等について省内ポータルに掲載しメール等で周知。 ・管理職員による声掛けや見回り、定時退庁アナウンスの実施、勤務時間関連制度（早出遅出勤務や超過上限管理）の周知を実施。 ・令和7年度の働き方改革集中取組期間（7月～9月）に、長時間労働対策に資するものとして、以下の取組について周知・実施。 ・幹部職員の所信表明スピーチ ・課室長級以上職員による働き方宣言の作成 ・マネジメント研修の実施 ・1on1ミーティングの実施 ・業務見直しに係る研修、意見交換会の実施 ・適正なテレワークの実施 ・孤立支援制度の積極的周知 ・課室ごとの平均超過勤務時間及び平均年次休暇取得日数の見える化 ・Outlook機能を活用したスケジュール共有等による始業・終業時刻等の見える化の推進等	・令和7年度に実施した総務省職員アンケートにおいては、超過勤務を縮減するための取組が行われているかとの設問に60%以上の職員が行われているという回答をしており、取組は定着しつつあるが、引き続き取組を進める必要がある。 ・左記取組のほか、令和8年1月に勤務時間管理システムを導入。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み	【マネジメント改革に関する取組】
		地方支分部局等（時期、範囲等）	導入済み（本省と同時の令和8年1月より勤務時間管理システム（GSS効化管理アプリ）を全部局等において導入（交替制勤務職員など一部システムが対応していない勤務形態の職員を除く。））	
3. マネジメント改革			【マネジメント改革に関する取組】 ・多面観察を本省の課室長級以上及び地方支分部局の局長・部長級の職員を対象に年1回（1～3月）に実施。 ・※本省課長補佐級及び地方支分部局の課長級の職員についても希望者に対しては実施。 ・観察結果については対象者へのレポート送付及びフィードバック者による面談を行い、マネジメントの改善を促す。 ・管理職のマネジメント能力の向上による働き方改革の更なる推進を目的とし、令和7年度は以下の取組を実施。 ・主に新任の管理職を対象に外部講師によるコーチング研修を試行 ・管理職級の職員を対象に業務見直しに関する研修を開催 【キャリア形成に関する取組】 ・人事異動に際して、人事当局から希望する異動者に対する異動担当の説明を実施。 ・職員のキャリア形成の検討支援の観点から、係単位で担当業務や求められる能力や取得できるスキルについて情報提供を実施。 ・省内独自の公募制度を実施し、自主的なキャリア形成を支援。	【マネジメント改革に関する取組】 ・令和7年度に実施した総務省職員アンケートにおいては、職場の上司が高い組織成果を安定して出すために必要なマネジメントを実施しているかどうかについて、回答者の半数以上に当たる約57%が肯定的な回答をしたところ、引き続きマネジメント向上の取組を進める。 ・管理職等向けのコーチング研修については、試行結果を踏まえ、令和8年度以降の実施について検討。 【キャリア形成に関する取組】 ・戦略的な人材配置や人材育成等を実現するため、令和8年度から総務省独自のタレントマネジメントシステムの運用を開始予定。 ・令和7年度に実施した総務省職員アンケートでは、「今後のキャリアパスにおいて成長機会が必要である」と回答した職員は回答者の約70%存在し、職員個人の成長機会に対する一定のニーズはあると考えられ、令和8年度は、職員・上司・秘書課の更なるコミュニケーションを重視して、職員の成長支援及びキャリア形成支援に取り組む。 ・戦略的な人材配置や人材育成等の実現を見据えて、令和8年度に総務省のタレントマネジメントシステムの運用を開始予定。
4. 仕事と育児等の両立支援			・急速に広まった早出遅出勤務やフレックスタイム制の定着に向け、職員の誰もが目に付くよう省内ポータルサイト上で制度の周知や活用事例を紹介。 ・ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始において「休暇の使用計画表」の活用を通じた連続休暇等の取得について事務連絡を发出する等、年次休暇の取得を奨励。	・令和7年度に実施した総務省職員アンケートにおいては、超過勤務を縮減するための取組が行われているかとの設問に60%以上の職員が行われているという回答をしており、取組は定着しつつあるが、引き続き取組を進める必要がある。 ・柔軟な働き方の推進と相まって、該当者が制度を利用しやすくなるよう育児や介護との両立支援に関する情報を全職員に広く提供し、制度への理解を深める。

【府省等名：総務省】

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画等のフォローアップ
(令和8年度)

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：74.5%（令和6年度）	
数値	男性職員の「男の産休」（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）取得率	目標：産休組合計5日以上取得率100%（令和7年度末） 現状：79.4%（令和6年度） 目標設定時：70.2%（令和元年度）	
数値	子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得した男性職員の割合	現状：83.3%（令和7年3月31日）	
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：45.9%（令和8年4月1日） 目標設定時：－ 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：42.2%（令和8年4月1日） 目標設定時：－ 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：28.6%（令和8年4月1日） 目標設定時：－	
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10%（令和7年度末） 現状：8.1%（令和7年7月） 目標設定時：0.7%（令和2年） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17%（令和7年度末） 現状：15.9%（令和7年7月） 目標設定時：9.5%（令和2年） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（令和7年度末） 現状：38.9%（令和7年7月） 目標設定時：32%（令和2年）	
5－1. 女性の採用の拡大		・各種説明会や採用パンフレットにおいて、現に育児等を行いながら勤務している女性職員による説明や省としての働き方改革の取組を説明するなど優秀な職員を幅広く採用できるよう広報活動を行っている。	・令和7年4月1日時点での女性職員の採用については、令和7年度末までを期限として策定したWLB計画で定めた目標を達成済み。現行計画で定めた目標を達成できるよう現在の取組を継続する。
5－2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者についても男女共に本人の適性・能力等を勘案し、極めて優れた能力を有すると認められる職員について、管理職員への登用を視野に入れた職務機会の付与に努めている。 ・また、男女共に本人の適性・能力等を勘案し、国会対応を要するポストや法案担当等をはじめ多様なポストへの登用に努めている。 ・テレワークの積極的活用、男性育児取得の促進、研修を通じたキャリア形成支援、業務の見直しによる単純作業の削減など、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めている。	・女性の登用目標については、令和7年7月1日時点においては、本省の係長相当職では達成。本省課室長相当職、地方機関課長・本省課長補佐級相当職については令和2年の目標設定時から上昇しているが、令和7年度末までを期限として策定したWLB計画で定めた目標は未達。現行計画で定めた目標を達成できるよう現在の取組を継続する。 ・引き続きテレワークの積極的活用や、男性育児取得の促進、研修を通じたキャリア形成支援、業務の見直しによる単純作業の削減など、仕事と育児を両立しやすい環境を整えることにより、子育て中の職員に対しても必要な業務経験を付与できるようにすること、また、超過勤務時間の可視化や上司による部下のマネジメント改革を行うことで、女性が働きやすく、キャリア形成を行える環境を整える。
6. 推進体制・実態把握		・大臣官房秘書課に平成29年から働き方改革に関する取組の推進に関する企画及び立案を担当する働き方改革推進室（現在は働き方改革・業務見直し推進室に改称）を設置し、全省的に働き方改革の取組を推進。 ・令和7年7月～9月を働き方改革集中取組期間に設定し、働き方改革に関する取組を集中的に実施。 ・省内における働き方改革の機運を高めるため、令和5年度より省内の働き方改革・業務見直しの推進のための有志職員のコミュニティとして「働き方サポーター」の運用を開始。令和7年度は、生成AIの利活用推進のためのガイドブックを周知策定。	・引き続き、働き方改革・業務見直し推進室において省内の働き方改革等の企画及び立案を担当。働き方改革推進委員会（省内の働き方改革に関する会議体）において、年度単位での具体的な取組を推進するとともに、職員アンケート等の実施結果を踏まえ、次年度の取組に反映する。 ・働き方サポーターの取組については、全体会議という形で意見交換や情報共有を行うミーティングを開催。引き続き定期的な会合開催等を通じて職員個人の発意による働き方改革の機運を醸成。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 本省の課室長級以上及び地方支分部局の局長・部長級の職員を対象に年1回（1～3月）に実施。本省課長補佐級及び地方支分部局の課長級の職員についても希望者に対しては実施。 【調査・分析のツール】 民間事業者が提供するツールを使用。 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 対象者へのレポート送付及びフィードバック者による面談を実施。	・多面観察実施後のアンケートで、回答した対象者の約90%が、多面観察結果は自身のマネジメントや強み・弱みについて振り返り、マネジメントの改善策や具体的な行動変容について検討する上で役立つものだったと回答しており、令和8年度以降も継続して多面観察の取組を実施予定。
調査	職場や職員の状況を把握するための調査（エンゲージメントサーベイ、モチベーションサーベイ等）の実施状況	＜総務省職員の働き方・働きがいに関する職員アンケート＞ 【時期・対象者】 年1回（概ね2～3月にかけて）全ての職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 Microsoft Forms 【フィードバック】 働き方改革推進委員会において、全省的な結果の概要について公表。令和7年度は前年度に引き続き部局別のフィードバックを開始。 【結果の活用】 大臣官房秘書課働き方改革・業務見直し推進室において分析結果を次年度の働き方改革等の企画・立案に反映。	＜総務省職員の働き方・働きがいに関する職員アンケート＞ ・令和7年度は、経年比較による定点観測が可能となるよう、引き続き、勤務継続意向、職場の状況、キャリア形成、勤務環境や職場のコミュニケーションに関する質問を実施したほか、新たに、上司のマネジメントの実施度合いについての質問を実施し、詳細な状況把握を行った。この結果等に基づき、複数年で取組の効果を把握し、令和8年度以降の取組に反映する。 ・令和7年度は、前年度に引き続き各部局に他部局と比較した結果が分かる形で部局毎の回答結果をフィードバックし、各部局の更なる分析や独自の取組を後押し。令和8年度についても部局別のフィードバックを実施予定。